
Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten – eine Bestandsaufnahme in Europa

Stefan Clauwaert
Isabelle Schömann

Working Paper 2012.04

Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten – eine Bestandsaufnahme in Europa

Stefan Clauwaert
Isabelle Schömann

Working Paper 2012.04

Europäisches Gewerkschaftsinstitut

Stefan Clauwaert und Isabelle Schömann sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel.

Dieses *Working Paper* zeigt die wichtigsten Trends und Tendenzen der Reformen auf der Grundlage von Länderanalysen auf. Die englischsprachige Fassung der Länderstudien wird regelmäßig aktualisiert und auf der Webseite des ETUI veröffentlicht:
www.etui.org/Topics/Social-dialogue-collective-bargaining/Social-legislation

Die englische Originalfassung dieses Textes mit dem Titel *The crisis and national labour law reforms – a mapping exercise* kann ebenfalls kostenlos von der Webseite des ETUI heruntergeladen werden. Die Übersetzung aus dem Englischen besorgte Iris Nau.

Brüssel 2012

© Herausgeber: ETUI aisbl, Brüssel

Alle Rechte vorbehalten

Druck: Druckerei des ETUI, Brüssel

D/2012/10.574/17

ISSN 1994-4446 (print version)

ISSN 1994-4454 (pdf version)

Das ETUI erhält finanzielle Förderung von der Europäischen Union. Die Europäische Union ist nicht verantwortlich für jegliche weitere Nutzung der Informationen dieser Publikation.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Einleitung	7
2. Die wichtigsten Trends und Tendenzen	11
2.1 Arbeitszeit.....	11
2.2 Atypische Beschäftigungsformen (befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit und Leiharbeit) und die Einführung neuer Arten von Arbeitsverträgen	14
2.3 Kündigungsregeln	16
2.4 Änderungen der Arbeitsbeziehungen und der Tarifverhandlungssysteme	17
2.5 Mangelnder Respekt der demokratischen Grundsätze und Mitbestimmungsverfahren bei der Umsetzung der Reformen	18
3. Schlussfolgerungen	21
Literatur und Quellen	23

Vorwort

1. Europa am Scheideweg

Die sozialen Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise, aber auch und vor allem die sozialen Folgen der gegenwärtigen Krisenpolitik sind in vielen Mitgliedsstaaten der EU gravierend. Die Arbeitslosigkeit in Europa erreicht Rekordwerte: durchschnittlich 10,4 Prozent, das heißt, 16,5 Millionen Menschen, sind allein in der Eurozone ohne Arbeit. Insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit ist hoch, in manchen Regionen katastrophal. Jeder zweite Jugendliche in Spanien ist arbeitslos. Nicht nur die Jugendlichen bekommen diese Krise zu spüren: Tarifautonomie, Mindestlöhne, Mindeststandards für ein gutes Arbeiten und Leben werden binnen kurzer Zeit über Bord geworfen.

Unter dem Zeichen des Kürzungsdiktats werden Arbeitnehmern und Gewerkschaften Einschnitte zugemutet. Viele bekommen sie noch gar nicht mit, vor allem in den Ländern, die vergleichsweise gut dastehen, wie z.B. Deutschland. Schuld daran ist oftmals schlichter Informationsmangel. Das vorliegende Arbeitspapier von Isabelle Schömann und Stefan Clauwaert leistet einen wichtigen Beitrag zur Diskussion über die europäische Krisenpolitik und die Aufarbeitung ihrer Folgen. Die Autoren belegen, dass vorwiegend die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien für die Konsequenzen einer Krise aufkommen müssen, die sie nicht verursacht haben.

2. Arbeitnehmerrechte und Tarifautonomie in Gefahr

Leider gibt es bisher keine hinreichende europäische Öffentlichkeit. Noch dazu haben wir es mit einer fehlenden und mitunter einseitigen Berichterstattung über die Krisenfolgen in anderen Mitgliedsstaaten zu tun. Dieses Arbeitspapier lädt zu einer dringend nötigen breiten und öffentlichen Debatte in Europa über die Folgen einer Krisenpolitik ein, die bis dato zu einseitig auf Einsparmaßnahmen setzte. Isabelle Schömann und Stefan Clauwaert zeigen nämlich, dass die in den letzten Monaten auf den Weg gebrachten Haushaltssanierungspakte und europaweiten Schuldenbremsen als dramatische Eingriffe in das europäische Sozialmodell einzuordnen sind.

Konkret heißt beispielsweise der Fiskalpakt: europaweit wird Druck auf die Löhne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die Arbeitsbedingungen, auf die Tarifautonomie und auf die Sozialsysteme ausgeübt. Tarifverträge werden ausgehebelt, um Löhne zu drücken. Gewerkschaften werden gezwun -

gen, Löhne zu senken oder Tarifsteigerungen auszusetzen. Die Regierungen verlängern Arbeitszeiten, setzen das Renteneintrittsalter hoch und kürzen die Renten. Der öffentliche Dienst wird verkleinert und privatisiert. Mit dem bisherigen Krisenmanagement wird eine weitere Chance vertan, Europa sozial und ökologisch nachhaltig aufzubauen.

3. Neuer Impuls für eine öffentliche Debatte der Krisenfolgen

Dass die Arbeitsmärkte in Europa reformbedürftig sind, streitet niemand ab. Mittlerweile sollte aber zum Beispiel klar sein – und das vorliegende Arbeitspapier illustriert dies anhand zahlreicher Beispiele –, dass „Flexibilisierung der Arbeitsmärkte“ zur „Prekarisierung der Arbeitsplätze“ führt. Ein Umdenken ist überfällig. Die Europäische Union und die Politik müssen endlich wieder den Menschen Vorrang vor den freien Kräften des Marktes geben und dem Wirtschaften im europäischen Binnenmarkt soziale und ökologische Regeln setzen.

Wir wollen ein demokratischeres und sozialeres Europa, in dem die Menschen in Wohlstand und Frieden leben können. Wir wollen stabile Märkte, sichere Arbeit, beste Bildung für uns und unsere Kinder. Das europäische Sozialmodell will Freiheit und Demokratie mit sozialer Gerechtigkeit verbinden. Diese Zielstellung und erste Errungenschaften dürfen nicht dem freien Wettbewerb und auch nicht dem finanzmarktgetriebenen Spardiktat geopfert werden. Wirtschaftliche Freiheiten dürfen soziale Sicherheiten nicht aushebeln. Auch ist es nicht die Aufgabe der Politik, das Vertrauen der Märkte zu gewinnen und den Märkten zu vertrauen. Die Politik muss die Märkte zügeln, um das Vertrauen der Menschen zurückzugewinnen.

Annelie Buntenbach (DGB-Bundesvorstand)
9. Mai 2012

1. Einleitung

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) hat sich bereits in zahlreichen Publikationen mit den verschiedenen Aspekten der Wirtschafts- und Finanzkrise befasst. In aufschlussreichen Publikationen wurden die Reaktionen der Betriebsebene auf die Wirtschaftskrise (Glassner *et al.* (2009)) sowie Lösungsansätze der Regierungen und Gewerkschaften im Finanzsektor (Glassner 2009) behandelt oder untersucht, wie Institutionen die arbeitsmarktpolitischen Anpassungen an die Krise in verschiedenen EU-Ländern beeinflussen (Leschke *et al.* 2010), wie sich die Krise auf den öffentlichen Sektor auswirkt (Glassner 2010) oder wie es in der Krise um die Löhne bestellt ist (O’Farrell 2010). Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf die Reformen des Arbeitsrechtes, die in verschiedenen europäischen Ländern von der Krise ausgelöst wurden bzw. für deren Einführung die Krise – fälschlicherweise – als gute Gelegenheit herhalten musste.¹

In seiner Rede vor dem Europäischen Parlament am 14. September 2011 sagte der Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation Juan Somavia: “Die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ist nicht verhandelbar; nicht einmal in Krisenzeiten, in denen es ganz besonders um Gerechtigkeit geht. Das ist besonders wichtig in Ländern, die Sparmaßnahmen ergreifen müssen. Wir können die Krise nicht zum Vorwand nehmen, international vereinbarte Arbeitsnormen zu missachten.”

Bei dem G20-Treffen der Arbeitsminister am 26.-27. September 2011 in Paris stellte die Förderung der effizienten Umsetzung der Sozial- und Arbeitsrechte und die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit eine der wichtigsten Empfehlungen dar (G20 2011a), die bei dem Gipfeltreffen in Cannes am 3.-4. November 2011 in der Erklärung der Staats- und Regierungschefs der G20 bestätigt wurde (G20 2011b).

Seit Beginn der Wirtschaftskrise Ende 2008 haben staatliche Behörden und nationale Gesetzgeber eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um den Unternehmen unter anderem durch Änderungen des nationalen Arbeitsrechtes größere Flexibilität einzuräumen. In manchen Fällen wurden allgemeine Reformen der Arbeitsgesetze bereits vor Ausbruch der Wirtschaftskrise in Angriff genommen, mit dem erklärten Ziel, das Arbeitsrecht zu “modernisieren”. In manchen Ländern, wie Ungarn z.B., hat der Wechsel der

1. Einen Überblick über die Arbeit des ETUI zum Thema Krise bietet die ETUI-Webseite unter <http://www.etui.org/Topics/Crisis>.

Regierungsmehrheit (zu den konservativen Rechten) zur beschleunigten Einführung von drastischen Änderungen des Arbeitsrechtes geführt, zum Teil sogar unter Umgehung partizipativer Verfahren wie unter anderem der Anhörung der Sozialpartner, insbesondere der Gewerkschaften (so z.B. in Estland, Ungarn und der Slowakei). In anderen Fällen haben die europäischen und internationalen Institutionen und Organisationen wie die Europäische Zentralbank (EZB), die Europäische Kommission und der Internationale Währungsfonds (IWF), die sogenannte "Troika", den Mitgliedstaaten solche Strukturreformen abverlangt bzw. aufgezwungen (so wurden zum Beispiel in Griechenland, Portugal und Spanien Reformen zwischen der Troika und den jeweiligen Regierungen in sog. *Memorandum of Understanding* "vereinbart"). Darüber hinaus hat die Europäische Union gemeinsam mit dem IWF 'Missionen' in EU-Mitgliedsländer mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten unternommen, wie 2010 nach Lettland, um mit der lettischen Regierung über den Haushalt 2011 zu sprechen. Dieser sollte Maßnahmen zum nachhaltigen Defizitabbau enthalten, um das allgemeine Haushaltsdefizit unter die für 2011 vorgesehene Schwelle von 6% des BIP zu senken, und gleichzeitig angemessene Mittel zur Finanzierung des sozialen Netzes und der Gesundheitsversorgung, zur Schaffung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Bausektor und für berufliche Bildungsmaßnahmen vorsehen, um die Auswirkungen der Krise auf die schutzbedürftigsten Bevölkerungsgruppen zu mildern². Die EU und der IWF überprüfen auch die Wirtschaftsprogramme der Mitgliedstaaten, die sie finanziell unterstützen – wie Rumänien – um "das Wirtschaftswachstum zu stärken und die makroökonomische und finanzielle Stabilität zu sichern." So muss sich die rumänische Regierung u.a. dazu verpflichten, ihr allgemeines Haushaltsdefizit abzubauen und Reformen in Staatsbetrieben durchzuführen, zu denen auch der Verkauf von Mehrheits- oder Minderheitsbeteiligungen an mehreren Unternehmen gehört sowie die Einführung einer professionellen privaten Geschäftsführung.³

Interessanterweise hat die Europäische Kommission zur Gewährleistung der Einhaltung sozialer Mindeststandards nicht das Arbeitsrecht und die grundlegenden Sozialrechte herangezogen; auch nicht 'harte' Rechtsvorschriften, obwohl sie nach den Verträgen die legislative Befugnis dazu hätte. Im Gegenteil, die Europäische Union hält offensichtlich an der eingeschlagenen Richtung fest und fordert weiterhin zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (und Deregulierung des Arbeitsrechtes) auf, so wie in ihrer Mitteilung von 2010, in der es heißt: "Mit den Flexicurity-Strategien können die Arbeitsmärkte am besten modernisiert werden: Sie sind zu überarbeiten und an die Situation nach der Krise anzupassen, damit Reformen schneller durchgeführt werden, der Arbeitsmarkt weniger segmentiert wird, die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird und sich Übergänge lohnen." (Europäische Kommission 2010: 2). Die GD Wirtschaft und Finanzen der Europäischen Kommission hat darüber hinaus angekündigt, dass die EU zur

2. Vgl.: http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/2010-12-16-staff-visit-latvia_en.htm

3. Vgl.: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/545>

Vermeidung unnötiger und unumkehrbarer Verschwendung von Humankapital und unternehmerischem Kapital die Initiative zur Entwicklung von Leitlinien für die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik während der Krise ergreifen wird (Europäische Kommission 2009: 2), und somit kein verbindliches Arbeitsrecht schaffen will. Dabei ist jedoch keinesfalls bewiesen, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise das Ergebnis arbeitsrechtlicher Bestimmungen in den Mitgliedstaaten ist.

Die zur Zeit in vielen Mitgliedstaaten durchgeführten Reformen des Arbeitsrechtes werden damit begründet, dass eine größere Flexibilisierung der Arbeitsmärkte mit am besten geeignet ist, die Krise zu bewältigen (Europäische Kommission 2010). In manchen Ländern wurden nur punktuelle, wenngleich wesentliche, Deregulierungsmaßnahmen ergriffen, in anderen jedoch eine umfassende Überarbeitung des gesamten Arbeitsrechtes vorgenommen. In einigen Ländern werden auch grundlegende Änderungen der Strukturen und Verfahren der Arbeitsbeziehungen vorgenommen, die den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen gefährden können.

Dieser Bericht stellt die Reformen des Arbeitsrechtes in den verschiedenen Mitgliedstaaten dar. Hauptziel ist es dabei, die rechtlichen Änderungen (Reformen) der bestehenden arbeitsrechtlichen Regulierung in den Mitgliedstaaten zu verfolgen und aufzuzeigen, die meist als notwendiges Mittel zur Überwindung der Wirtschaftskrise dargestellt werden. Diese Reformen führen im Allgemeinen zu einer Lockerung der bestehenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der Aufweichung der Mindeststandards und geben dem weniger verbindlichen Recht, dem sog. *soft law*, mehr Gewicht (Deregulierung). Diese Darstellung ist bei weitem nicht erschöpfend, und dies aus mehreren Gründen. Erstens, werden nur bestimmte Reformen und Änderungen des Arbeitsrechtes beleuchtet und nicht auch andere Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise, die in vielen Ländern im Hinblick auf die Festsetzung/Senkung der (Mindest-)Löhne, die Verringerung des sozialen Schutzes und den Abbau der Sozialleistungen, Einschnitte im öffentlichen Dienst usw. ergriffen werden. Zweitens, werden hauptsächlich Entwicklungen im Zeitraum von Anfang 2010 bis Februar 2012 betrachtet.⁴ Und drittens, sind nicht alle EU- und EWR-Mitglieds- und Beitrittsstaaten erfasst.⁵ Letzteres ist in erster Linie auf beschränkte Informationen zurückzuführen, aber auch darauf, dass manche Länder, wie die nordischen Länder, entsprechend ihrer Tradition der Arbeitsbeziehungen, sich weniger auf das Gesetz verlassen, wenn es um die Reform ihrer Arbeitsmarktsysteme geht, als vielmehr auf die Sozialpartner.

4. Ein *Policy Brief* des ETUI von 2012 beschreibt vor allem die Auswirkungen der Krise auf die Sozialgesetzgebung im Zeitraum 2008-2009. (Laulom *et al.* 2012)

5. Der Bericht umfasst folgende Länder: Belgien, Bulgarien, die Tschechische Republik, Finnland, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Italien, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, die Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden und Großbritannien. Besondere Aufmerksamkeit wird den Ländern gewidmet, die mit IWF, EU und EZB ein sog. *Memorandum of Understanding* über ein "Wirtschaftsanpassungsprogramm" unterzeichnet haben: Griechenland (Mai 2010 und Februar 2012), Irland (Dezember 2010) und Portugal (Mai 2011).

Dieses *Working Paper* zeigt die wichtigsten Trends und Tendenzen auf der Grundlage von Länderanalysen auf. Die Länderstudien werden regelmäßig aktualisiert und auf der Webseite des ETUI veröffentlicht.⁶ Die in diesem Bericht verarbeiteten Informationen stammen aus folgenden Quellen: (1) Informationen der Mitgliedsorganisationen des EGB, (2) sogenannte *Memorandum of Understanding*, die bestimmte Länder mit dem IWF, der EU und der EZB geschlossen haben, und (3) andere Quellen wie die Webseite der Dubliner Stiftung EIROnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>), (elektronische) Newsletter (z.B. www.planet.labour) und Artikel in wissenschaftlichen Publikationen. Die letzten berücksichtigten Informationen stammen vom 22. Februar 2012.

In den Schlussfolgerungen setzt sich der Bericht kritisch mit der zur Zeit im großen Maßstab in den EU-Mitgliedstaaten durchgeführten Deregulierung des Arbeitsrechtes auseinander, insbesondere mit der mangelnden demokratischen Verankerung der Reformen und ihren negativen Auswirkungen auf grundlegende Sozialrechte und den Schutz der Arbeitnehmer.

6. <http://www.etui.org/Topics/Social-dialogue-collective-bargaining/Social-legislation>.

2. Die wichtigsten Trends und Tendenzen

Betrachtet man die Entwicklungen in den einzelnen Ländern, lassen sich im Wesentlichen Änderungen und Reformen in vier großen Bereichen des Arbeitsrechts erkennen.

Zum einen werden grundlegende Änderungen der Arbeitszeit (2.1) und bei atypischer Beschäftigung (2.2) durchgeführt, hauptsächlich zur Anpassung an die Wirtschafts- und Finanzkrise, doch sind diese Reformen tendenziell vorübergehender Natur. Daneben werden auch Reformen und Änderungen der Regeln für (wirtschaftlich motivierte) Entlassungen (2.3) und der Strukturen und Verfahren der Arbeitsbeziehungen (2.4) umgesetzt, die Auswirkungen auf den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen haben. Diese Reformen sind tendenziell dauerhaft(er). Ob diese Änderungen in einer umfassenden Überarbeitung des gesamten Arbeitsrechtes bestehen oder eher punktuelle Änderungen spezifischer Aspekte und Regeln sind, sie unterminieren die Schutzfunktion sowohl des individuellen als auch des kollektiven Arbeitsrechtes und setzen die Arbeitnehmer, sowohl am Arbeitsplatz als auch allgemein, prekären Bedingungen und weitgehender Schutzlosigkeit aus. Aus demokratischer Sicht ist der fünfte Trend sogar noch besorgniserregender. In manchen Ländern (2.5) wurden Reformen mit Hilfe von Notfallverfahren durchgeführt, ohne die demokratischen und partizipativen (legislativen) Verfahren einzuhalten, unter Umgehung der Parlamente und Sozialpartner.

Tabelle 1 gibt einen schematischen Überblick über die vier wichtigsten Bereiche, in denen laut den für diesen Bericht gesammelten Informationen Änderungen und Reformen stattfanden. In dem folgenden Abschnitt wird versucht, die wichtigsten Entwicklungen und Maßnahmen in jedem dieser Bereiche in Europa anhand von konkreten Beispielen aufzuzeigen, einschließlich der Umgehung demokratischer und partizipativer Verfahren.

2.1 Arbeitszeit

Eine erste Reihe von Änderungen bezieht sich auf die Arbeitszeit(gestaltung) im weitesten Sinne. Überstunden kommen sehr häufig vor. Mehrere Länder haben sich für eine zum Teil erhebliche Ausweitung der Möglichkeiten, Überstunden zu leisten, entschieden. In der Tschechischen Republik liegen jetzt z.B. Pläne auf dem Tisch, die eine Anhebung der zulässigen Überstunden für Führungskräfte auf bis zu 416 Stunden im Kalenderjahr (gegenüber bis zu 150 Stunden heute) und bis zu 150 Stunden für andere Arbeitnehmer erlauben.

Tabelle 1 Angekündigte und/oder verabschiedete Änderungen der Arbeitsbeziehungen/Tarifverhandlungssysteme und bestimmter Aspekte des Arbeitsrechts

	Reform der Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungssysteme (einschließlich Dezentralisierung der Tarifverhandlungen)	Änderungen der individuellen/kollektiven Kündigungsregeln	Änderungen der Gesetze zur Arbeitszeitgestaltung	Änderung der Regeln für atypische Beschäftigungsverhältnisse, einschließlich Schaffung neuer Formen von Beschäftigung (+*) vor allem für Jugendliche (+**)
Belgien		+	+	+**
Bulgarien	+			+**
Deutschland			+	+
Estland	+	+		+
Finnland	+			
Frankreich	+			+**
Griechenland – MoU	+	+	+	+**
Irland – MoU	+			
Italien	+	+		+**
Lettland		+		+
Litauen		+	+	+
Luxemburg			+	+**
Niederlande	+			+
Polen	+		+	+
Portugal – MoU	+	+	+	+
Rumänien	+	+	+	+/**
Schweden			+	+**
Slowak. Republik	+	+	+	+
Slowenien			+	+
Spain	+	+	+	+/**
Tschech. Republik		+	+	+
Ungarn	+	+	+	+**
Vereinigtes Königreich		+	+	+
Zypern		+		

MoU: Länder, die mit der EU, dem IWF und der EZB ein *Memorandum of Understanding* unterzeichnet haben.

Quelle: ETUI, eigene Forschung.

In Ungarn wurde die Jahreshöchstgrenze für Überstunden von 200 auf 250 Stunden angehoben und kann sogar bis zu 300 Stunden betragen, wenn das tarifvertraglich vereinbart wurde. Während die frühere Höchstgrenze von 200 Stunden nur für bestimmte Fachkräfte galt, besteht die erweiterte Möglichkeit, Überstunden zu leisten, jetzt für alle Arbeitnehmer. Ein weiterer wichtiger Trend der Arbeitsrechtsreformen in Ungarn besteht in der Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen, die den Verhandlungen auf Betriebsebene im Vergleich zu nationalen und Branchenverhandlungen mehr Gewicht einräumt. In Litauen waren Überstunden früher grundsätzlich verboten, mit Ausnahme bestimmter Fälle, die im Arbeitsgesetz oder in Tarifverträgen aufgeführt sind, doch 2010 wurden die Überstundenregelungen liberalisiert, sodass nunmehr bis zu 120 Überstunden im Jahr zulässig sind, bzw. bis zu 180 Stunden, wenn tarifvertraglich vereinbart. Andere Länder haben sich in Bezug auf Überstunden dafür entschieden, die Regeln für den Überstundenausgleich in

Freizeit oder Sachleistungen zu ändern. In dem zwischen Portugal und der Troika geschlossenen *Memorandum of Understanding* wurde Anfang 2012 ein Gesetzesvorhaben zur Änderung des Arbeitsgesetzes eingeführt, das eine Kürzung der Überstundenzuschläge um 50% vorsieht. Während Arbeitnehmer derzeit einen Zuschlag von 50% für die erste geleistete Überstunde erhalten, von 75% für zusätzliche Überstunden und von 100% für Überstunden an Sonn- und Feiertagen, beträgt dieser Zuschlag demnächst nur noch 25%, 37,5% bzw. 50%. Weitere Änderungsvorschläge sehen die Abschaffung des Freizeitausgleichs vor, der zur Zeit 25% der geleisteten Überstunden entspricht. Es soll jedoch möglich sein, Abweichungen, nach oben oder unten, von diesen Regeln in Tarifverträgen zu vereinbaren.

Eine zweite in manchen Ländern ergriffene oder geplante, beliebte Maßnahme in diesem Bereich, ist die *Ausdehnung des Bezugszeitraums* für die Berechnung der Arbeitszeit. Bereits 2009, in der ersten Welle der Arbeitsrechtsreformen, hatte die ungarische Regierung den Arbeitgebern erlaubt, den Bezugszeitraum von drei auf vier Monate zu verlängern und ihn unter bestimmten Bedingungen durch Kollektivvereinbarungen sogar auf bis zu zwölf Monate auszudehnen. In Polen wurde es durch das Gesetz zur Krisenbekämpfung von 2009 möglich, den Bezugszeitraum vorübergehend – durch eine Betriebsvereinbarung – von drei auf zwölf Monate zu verlängern. Mit Auslaufen dieses Gesetzes Ende 2011 steht diese Frage nun wieder im Raum, und die Arbeitgeberseite tritt vehement dafür ein, den 12-monatigen Bezugszeitraum von einer vorübergehenden Ausnahme zur Regel zu machen. Auch in Rumänien wurde der Bezugszeitraum durch neue Bestimmungen im Arbeitsgesetz von drei auf vier Monate verlängert, in Ausnahmefällen sind sogar Bezugszeiträume von sechs bis zwölf Monaten zulässig. Zu den weiteren im Bereich der Arbeitszeitgestaltung ergriffenen Maßnahmen gehört die Einführung von Kurzarbeitsregelungen. So können in Polen insbesondere Unternehmen mit vorübergehenden finanziellen Schwierigkeiten – für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten – die Arbeitszeit verkürzen oder ihre Arbeitnehmer aufgrund mangelnder Arbeit und zur Vermeidung von Massenentlassungen sogar in (den geringer bezahlten) “Untätigkeitsurlaub” schicken. Verschiedene Varianten der Kurzarbeit wurden auch in einigen anderen Ländern wie Österreich, Belgien, Bulgarien, Frankreich, Deutschland oder Spanien eingeführt. Zwischen den Regelungen der einzelnen Länder bestehen große Unterschiede hinsichtlich der zulässigen Dauer, der betroffenen Arbeitnehmer usw. (vgl. auch Glassner *et al.* 2009 und Glassner 2010).

Es ist hinreichend bekannt, dass langes Arbeiten und viele Überstunden verheerende Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer haben. Wenn man heute solch weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit zulässt, könnte es in Zukunft schwierig werden, die Uhr zurück zu drehen und diesen Maßnahmen, die häufig als vorübergehend geplant waren, ein Ende zu bereiten. Die Tatsache, dass solche Ausnahmen oder noch flexiblere Regelungen in Tarifverträgen vereinbart werden müssen, stellt zwar einen gewissen Schutz dar, doch aufgrund des in vielen Ländern fortwährenden Trends zur Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen auf

die Betriebsebene könnte er sich als unzureichend erweisen und leicht auszuhebeln. Arbeitnehmervertreter könnten vor die Entscheidung gestellt werden, längere Arbeitszeiten als Alternative zu (Massen-)Entlassungen akzeptieren zu müssen.

2.2 Atypische Beschäftigungsformen (befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit und Leiharbeit) und die Einführung neuer Arten von Arbeitsverträgen

Ein zweiter eindeutiger Trend besteht in den Bemühungen zahlreicher Mitgliedstaaten, ihren Arbeitsmarkt durch Änderung der Regeln für atypische Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren.

Ein beliebtes Mittel hierzu ist offensichtlich die weitere Lockerung der Regeln für befristete Beschäftigungsverhältnisse durch Ausweitung ihrer Höchstdauer – obwohl es eine Europäische Richtlinie gibt, deren Hauptziel es ist, die missbräuchliche Aneinanderreihung befristeter Verträge zu verhindern⁷. Zu den Beispielen zählen die Tschechische Republik (Ausweitung von zwei auf drei Jahre mit der Möglichkeit, zweimal zu verlängern, sodass ein Arbeitnehmer insgesamt neun Jahre mit befristeten Arbeitsverträgen bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sein kann), Griechenland (ebenfalls Ausweitung von zwei auf drei Jahre), Portugal (Höchstdauer drei Jahre, früher sechs Monate), Rumänien (Höchstdauer von 24 auf 36 Monate heraufgesetzt, drei aufeinander folgende befristete Verträge sind möglich: der erste mit einer Höchstdauer von 36 Monaten, die beiden weiteren für je 12 Monate; früher waren drei auf einander folgende befristete Verträge über eine Gesamtdauer von 24 Monaten zulässig) und Spanien (bis zu drei Jahre, früher gab es keine Regeln für die Befristung, und tarifvertraglich kann ein zusätzliches Jahr vereinbart werden). Neben der Ausweitung der Höchstdauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse besteht die Möglichkeit, die Zahl der zulässigen Erneuerungen solcher Verträge zu erhöhen. Beispiele hierfür finden sich in den Niederlanden (aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge für junge Arbeitnehmer unter 27 Jahren werden erst nach dem fünften Vertrag, und nicht mehr nach dem vierten, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt) und in Polen (unbegrenzte Anzahl von Erneuerungen, allerdings kann ein Arbeitnehmer nur bis zu 18 Monate für denselben Arbeitgeber tätig sein). Manche Länder kombinieren beide Maßnahmen, wie Slowenien, wo die Höchstdauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse jetzt bei drei statt zwei Jahren liegt und sie nun dreimal statt zweimal für drei Jahre verlängert werden können.

Im Bereich der Teilzeitarbeit und der Maßnahmen zu ihrer weiteren “Flexibilisierung” wurde in Spanien mit dem Reformprogramm von Februar

7. Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, OJ L 175, 10.7.1999, S. 43–48.

2012 die seit rund 15 Jahren bestehende Regel abgeschafft, nach der *Standard-Überstunden für Teilzeitbeschäftigte* verboten waren. Zusätzlich zu den im spanischen Gesetz vorgesehenen "*horas complementarias*" (spezifischen Überstunden für Teilzeitbeschäftigte, die bestimmten formalen Anforderungen und Beschränkungen unterliegen und die nach wie vor gesetzlich vorgesehen sind), können Teilzeitbeschäftigte nun wie jeder andere Arbeitnehmer auch normale Überstunden ("*horas extraordinarias*") leisten.

Andere Länder — zu denen Belgien, die Tschechische Republik, Griechenland, Rumänien und Großbritannien gehören — haben Regelungen zur *Leiharbeit* eingeführt oder geändert. Allerdings ist das möglicherweise darauf zurückzuführen, dass diese Länder versuchen, die Richtlinie 2008/104 über Leiharbeit umzusetzen (Umsetzungsfrist Dezember 2011), und es wurden in diesem Zusammenhang auch nicht nur Maßnahmen zur Deregulierung, sondern zum Teil auch für einen besseren Schutz ergriffen.

Im Zusammenhang mit der Neuregulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in manchen Mitgliedstaaten steht auch die Schaffung *neuer Formen von Arbeitsverträgen*. An sich wäre das kein Problem, doch bieten diese neuen Verträge oft weniger Schutz als normale Arbeitsverträge und/oder zielen auf bestimmte Arbeitnehmergruppen wie junge Menschen ab, die im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, Aufstiegs- und Übernahmemechanen ohnehin zu den Schutzbedürftigsten gehören. Ein typisches Beispiel ist die Einführung eines neuen "Jugendvertrages" in Griechenland. Die Idee ist, junge Arbeitnehmer unter 25 zu Löhnen einzustellen, die 20% niedriger sind, als der frühere Lohn für eine Erstanstellung, mit einer zweijährigen Probezeit, ohne Sozialabgaben für die Arbeitgeber und ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Auslaufen des Vertrages. In Spanien wurde für junge Menschen ohne Berufsausbildung zwischen 25 und 30 Jahren (wobei die Altersgruppe bis 34 Jahre erweitert werden kann) ein neuer Vertrag der dualen Berufsausbildung eingeführt, der für die Arbeitgeber sowohl für die Laufzeit des Vertrages als auch bei Umwandlung in einen normalen, festen Arbeitsvertrag umfangreiche Ausnahmen von den Beiträgen zur Sozialversicherung vorsieht.

Abgesehen von den unmittelbaren Folgen wie einer weiteren Segregation auf dem Arbeitsmarkt und Verschlechterung der Position der besonders schutzbedürftigen Arbeitnehmer, die große Schwierigkeiten haben, Zugang zu Beschäftigung zu finden, sich beruflich weiter zu entwickeln und auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben, bestehen Zweifel daran, dass diese Regeln und Verträge alle mit den europäischen Richtlinien, insbesondere den Richtlinien zur befristeten Beschäftigung und zur Teilzeitarbeit, vereinbar sind.

2.3 Kündigungsregeln

Die weltweite Wirtschaftskrise hat zu vermehrten Entlassungen geführt: der Abbau von Arbeitsplätzen ist das bevorzugte Mittel, zu dem private und öffentliche Unternehmen greifen, wenn sie die Lohnkosten senken wollen, gefolgt von der Verkürzung der Arbeitszeit. Das gilt besonders für Länder, in denen der gesetzliche Schutz vor (Massen-) Entlassung schwach ist (Großbritannien, Irland).

Änderungen der Arbeitsgesetze und arbeitsrechtlichen Regelungen zu individuellen Kündigungen und Massenentlassungen zielen in erster Linie auf die *Vereinfachung der Einstellungs- und Kündigungsregeln* ab (und ermöglichen den Rückgriff auf atypische Beschäftigungsverhältnisse in großem Maßstab). Drei Bereiche der Gesetzgebung sind hiervon im Wesentlichen betroffen, manchmal in Kombination:

- *Überarbeitung der Definition* von Kündigung und Massenentlassung, insbesondere Erweiterung der wirtschaftlichen Gründe für solche Entlassungen, damit sich die Unternehmen besser und schneller den veränderten Marktverhältnissen anpassen können (Tschechische Republik, Portugal, Spanien, Slowakei, Großbritannien); die Kündigungsbedingungen werden gelockert und Schwellen herabgesetzt, um die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu erhöhen und den Unternehmen größere Freiheit bei der Freisetzung von Arbeitnehmern einzuräumen (Estland, Griechenland, Großbritannien, Rumänien).
- *Änderungen der Verfahren* bei Kündigung und Massenentlassungen haben ebenfalls die Flexibilisierung bestehender Regelungen zum Ziel: Kündigungsverfahren wurden erleichtert, indem die Kündigungsfrist um 30 Tage auf zwischen zwei Wochen und drei Monate, je nach Dauer der vorherigen Beschäftigung, verkürzt wurde (Bulgarien, Estland, Litauen, Slowakei, Spanien, Portugal, Großbritannien), und/oder indem Entlassungen in KMU flexibler gehandhabt werden können (Großbritannien), die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter gelockert wurde (Spanien), Verfahren zur Einbeziehung Dritter, wie das Einholen amtlicher Genehmigungen erleichtert wurden (Estland) oder die Verpflichtung der Arbeitgeber einen Sozialplan aufzustellen verringert wurde (Rumänien, Großbritannien). In Großbritannien wurde schließlich der Zugang zu Arbeitsgerichten eingeschränkt.
- Änderungen zur Flexibilisierung der Kündigungsregeln betreffen auch die Kosten von Entlassungen, mit dem Ziel, *die finanzielle Belastung für Unternehmen zu senken*. So wurden Abfindungszahlungen verringert (Tschechische Republik), Anspruchsberechtigung und Anwartschaftszeiten so geändert, dass die Entlassung von Arbeitnehmern leichter wurde, die Zahlung von Entlassungsabfindungen verringert (Portugal, Spanien) und/oder Sanktionen erleichtert (zum Beispiel wurde die Sanktion der Wiedereinstellung von zu Unrecht entlassenen Arbeitnehmern durch die

reine Zahlung einer finanziellen Entschädigung ersetzt). In manchen Ländern (Großbritannien) wurden außerdem Gebühren für die Anrufung von Arbeitsgerichten eingeführt. Schließlich wurden öffentliche Mittel bereitgestellt, um Unternehmen bei der Entlassung von Arbeitnehmern zu unterstützen: ein dazu eingerichteter "Arbeitgeberentlastungsfonds" dient der Finanzierung von Abfindungen bei Entlassung (z.B. in Portugal).

Parallel hierzu wurden durch die meisten Arbeitsrechtsreformen nicht nur kollektive Rechte im Zusammenhang mit (Massen-)Entlassungen geändert, sondern auch atypische Beschäftigungsverhältnisse wie befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit usw. gefördert. Dies wird im Allgemeinen als ein Mittel zur Vermeidung prekärer Bedingungen und zur Beschäftigungssicherung dargestellt. Die Flexibilisierung des Beschäftigungsschutzes ist jedoch als kritisch anzusehen, insbesondere da sie zu mehr (langfristiger) Arbeitslosigkeit und mehr prekären Beschäftigungsverhältnissen führen wird.

2.4 Änderungen der Arbeitsbeziehungen und der Tarifverhandlungssysteme

In zahlreichen Ländern ist eine eindeutige Politik und/oder Ambition zur *Dezentralisierung der Tarifverhandlungen* festzustellen, einer Verlagerung von der nationalen bzw. Branchenebene auf die Unternehmensebene. Erklärtes Ziel ist es, den Unternehmen größere Flexibilität einzuräumen und ihnen dabei zu helfen, sich den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen. Beispiele hierfür finden sich in Italien, Griechenland, Portugal und Spanien. In Rumänien wurden die jährlichen Tarifverträge auf nationaler Ebene zugunsten von Branchentarifverträgen abgeschafft. In Finnland hat sich die Dezentralisierung der Verhandlungen als ineffizient herausgestellt und die Arbeitgeber wurden aufgefordert, sich den nationalen Tarifverträgen anzuschließen.

Neben der Verlagerung der Verantwortung auf andere Ebenen besteht häufig das (zusätzliche) Problem, dass Verhandlungsergebnisse einer unteren Ebene eine *ungünstige Abweichung* von dem Schutz darstellen, der in Kollektivvereinbarungen einer höheren Ebene oder gar in gesetzlichen Bestimmungen verankert ist. Eine solche *reformatio in pejus* von Kollektivvereinbarungen betrifft zum Beispiel die Arbeitszeit und Löhne. Hier finden sich Beispiele in Frankreich, Griechenland, Italien und der Slowakischen Republik.

Ein weiterer Trend ist die Verabschiedung von Maßnahmen zur Revision der *Repräsentativitätskriterien der Sozialpartner* (zum Beispiel in Griechenland, Ungarn, Italien, den Niederlanden, Portugal, Rumänien, der Slowakei und Spanien) und der Ausdehnung der früheren Vorrechte der Gewerkschaften auf *andere Arbeitnehmervertretungsorgane* (oft auf Unternehmensebene), zum Beispiel in Griechenland, Portugal und der Slowakischen Republik.

Es gibt auch Länder — wie Ungarn z.B. —, in denen *die Rolle bestimmter (dreigliedriger) Institutionen des sozialen Dialogs* durch Rückzug der Regierung aus diesen Gremien geschwächt wird (zum Beispiel in Rumänien). Durch andere Arbeitsrechtsreformen wird versucht, *alternative Streit-schlichtungsmechanismen* anstelle der Gerichte durchzusetzen (Bulgarien, Großbritannien, Spanien). In Griechenland⁸ kann die Schlichtung nur durch einen gemeinsamen Antrag der betroffenen Parteien ausgelöst werden und ist auf grundlegende Lohnforderungen beschränkt. In Großbritannien wurde der Zugang zu den Arbeitsgerichten beschränkt. In mehreren Ländern wurden die Regelungen über kollektive Arbeitskonflikte überarbeitet.

Diese Reformen des Arbeitsrechtes *schwächen* definitiv die *gewerkschaftliche Interessensvertretung und Aktion* auf allen Verhandlungsebenen. Sie greifen die Gewerkschaften in ihrer Struktur und ihren institutionellen Möglichkeiten an, die Arbeitnehmer zu schützen und zu vertreten. Die Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen auf die unterste Ebene schwächt den bisher von den Gewerkschaften auf nationaler und lokaler Ebene erreichten *sozialen Besitzstand* und wird sich auch auf die Kollektivverhandlungen auf Branchenebene auswirken. Sie wird den Standard der bisher anerkannten und gesetzlich oder tarifvertraglich verankerten Rechte senken und die grundlegenden Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Arbeitszeit, Löhne, Arbeitsorganisation, Arbeitsumfeld und soziale Sicherheit beeinflussen. Sie wird auch Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben.

2.5 Mangelnder Respekt der demokratischen Grundsätze und Mitbestimmungsverfahren bei der Umsetzung der Reformen

Ein weiteres auffälliges Merkmal der nationalen Reformen ist die Art und Weise ihrer Ausarbeitung und der Angriff auf die Hierarchie der sozialen Standards. So haben die Gesetzgeber in manchen Fällen auf „*Notfallverfahren*“ zurückgegriffen, um *Vereinbarungen über Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise*, die zwischen den Sozialpartnern und/oder den nationalen Regierungen unter Anhörung der Sozialpartner geschlossen worden waren, *zu umgehen* (Estland, Ungarn, Slowakei). In Griechenland und Italien handelte die Regierung am Parlament vorbei. In Griechenland und Portugal mussten die nationalen Behörden das *Memorandum of Understanding* umsetzen, das ihnen von der Europäischen Union, dem IWF und der EZB auferlegt worden war, um Zugang zu dem sogenannten „Rettungsschirm“ zu bekommen, ohne Anhörung der nationalen Parlamente bzw. des Europäischen Parlamentes. Zusammen mit der Schwächung der Rolle der Sozialpartner bei der Ausarbeitung des sozialen Rechts — insbesondere durch die Dezentralisierung

8. Wie in dem *Memorandum of Understanding* von Februar 2012 festgelegt.

der Kollektivverhandlungen und die neuen Repräsentativitätskriterien für die Gewerkschaften — stellt dies eine Änderung der Rechtsetzungsverfahren im sozialen Bereich auf Kosten der Demokratie dar.

Darüber hinaus haben die Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise und die Arbeitsrechtsreformen zum Teil direkte oder indirekte Auswirkungen auf die grundlegenden Sozialrechte. Es ist verstörend, im sozialpolitischen Kapitel — zum Beispiel in dem Memorandum mit Griechenland vom 2. Mai 2010 in dem Abschnitt über spezifische wirtschaftspolitische Bedingungen — lesen zu müssen, dass

die Regierung die Kündigungsschutzvorschriften ändern und die Probezeit bei Neueinstellungen auf ein Jahr verlängern wird; das Gesamtniveau der Abfindungszahlungen bei Entlassungen verringern und dieselben Bedingungen für Abfindungszahlungen für Arbeiter und Angestellte gewährleisten wird; die Mindestanforderungen für die Aktivierung der Regeln bei Massenentlassungen insbesondere für große Unternehmen anheben und den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitarbeit erleichtern wird.⁹

In dem *Memorandum of Understanding* zu spezifischen wirtschaftspolitischen Bedingungen mit Portugal von Mai 2011 heißt es in dem Abschnitt über “Kündigungsschutz” (4.3):

“die Regierung wird Reformen des Kündigungsschutzes vornehmen, die eine Segmentierung des Arbeitsmarktes verhindern, die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern und Anpassungen an den Arbeitsmarkt erleichtern sollen: 4.4. Abfindungszahlungen; 4.5 Definition von Kündigungen; 4.8 ‘organisierte Dezentralisierung’ (insbesondere in Bezug auf (i) die Möglichkeit für Betriebsräte, Bedingungen für funktionelle oder geographische Mobilität und Arbeitszeitgestaltung zu verhandeln).”¹⁰

Darüber hinaus laufen zahlreiche im Rahmen der Arbeitsrechtsreform ergriffene nationale Maßnahmen den Grundsätzen des Arbeitsrechts zuwider, nicht zuletzt dem Grundsatz *der Autonomie und der Freiheit der Gewerkschaften* (Spanien, Griechenland), und sogar dem Recht auf *Gleichheit und Nichtdiskriminierung* (Großbritannien). Ein solches Vorgehen stellt die Legitimität der nationalen Reformen in Frage, da die Rechtmäßigkeit der Verfahren (d.h., die Einhaltung demokratischer Verfahren) außer Acht gelassen wurde und/oder weil sie Grundrechte und Grundfreiheiten auf europäischer Ebene verletzen. Tatsächlich haben die Gewerkschaften in Spanien und Griechenland bereits Beschwerde vor der IAO und dem Europarat eingereicht.

9. *Memorandum of Understanding* vom 2. Mai 2010 zwischen Griechenland und der EU, dem IWF und der EZB, S. 10.

10. *Memorandum of Understanding* vom 3. Mai 2011 zwischen Portugal und der EU, dem IWF und der EZB, S. 20–22.

Zurzeit werden die “ersten” Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise überprüft und es wird darüber diskutiert, ob vorübergehende Maßnahmen dauerhaft implementiert werden sollten (Deutschland, Griechenland und Spanien). In manchen Fällen werden die positiven Auswirkungen der Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise in Frage gestellt. In anderen Fällen wurden Arbeitsrechtsreformen ohne direkten oder indirekten Bezug zur Finanz- und Wirtschaftskrise umgesetzt, im Zuge einer allgemeinen Deregulierung. Parallel zu den Reformen des kollektiven Arbeitsrechts erleben wir eine *weitverbreitete mangelnde Umsetzung der Unterrichts- und Anhörungsverfahren* bei Entlassungen infolge von Umstrukturierung *ohne dass die Europäische Kommission eingreift* (ETUC SDA 2011).

3. Schlussfolgerungen

Der Bericht zeigt die wichtigsten negativen Auswirkungen der Arbeitsrechtsreformen auf die Arbeitnehmerrechte und grundlegenden Sozialrechte unter dem Vorwand der Wirtschafts- und Finanzkrise auf. Die Reformen auf nationaler Ebene neigen zu weiterer Deregulierung der bereits flexibilisierten arbeitsrechtlichen Bestimmungen und stellen somit in den meisten Fällen einen Rückschritt im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmer dar. Ein wiederkehrendes Merkmal dieser Arbeitsrechtsreformen und Flexibilisierung ist die explosionsartige Zunahme der Ungleichheit und Unsicherheit in fast allen betroffenen Ländern (Laulom *et al.* 2012: 5). Nimmt man Maßnahmen im Bereich der sozialen Sicherung hinzu, wie Rentenreformen oder Reformen des öffentlichen Sektors, die Verringerung der Unterstützung für Arbeitssuchende, Lohnkürzungen usw., werden das europäische Konzept der "hochwertigen Arbeitsplätze" und das internationale Konzept der "menschenwürdigen Arbeit" hinterfragt, denn die nationalen Arbeitsrechtsreformen in Europa werden ihnen offenbar nicht mehr gerecht. Auch die Bedeutung des Europäischen Sozialmodells wird unterminiert.

Darüber hinaus zeigt der Bericht auf, dass die Verfahren in den meisten Fällen die demokratischen Traditionen der Mitgliedstaaten nicht respektieren und dadurch die Legitimität der Reformen kompromittieren. Bislang haben erst zwei nationale Gewerkschaftsorganisationen in Spanien und Griechenland Beschwerde bei der IAO eingereicht, dass die Reformen der Kollektivverhandlungen gegen den Grundsatz der Gewerkschaftsfreiheit und/oder der freien Kollektivverhandlungen verstoßen. Interessanterweise hat die Europäische Kommission noch nicht auf Maßnahmen reagiert, die diese in den Verträgen und der Grundrechtecharta garantierten Grundrechte verletzen. Besorgniserregender ist die Tatsache, dass die EU als Vertragspartei der mit Griechenland, Irland und Portugal unterzeichneten *Memorandum of Understanding* und als Partei in zusätzlichen Finanzprogrammen zur Unterstützung der EU-Mitgliedstaaten (Lettland, Rumänien) so viel Druck auf die Mitgliedstaaten zur Reform ihres Arbeitsrechtes und der sozialen Sicherung ausübt und dabei die vage Formulierung des Vertrages der Unterstützung solcher Reformen verwendet (vgl. Art. 122.2 AEUV).

Mit den Reformen des Arbeitsrechtes wird versucht, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den Mitgliedstaaten zur Bekämpfung der prekären Beschäftigung, der Segmentierung des Arbeitsmarktes und einer gewissen Rigidität des Arbeitsrechtes anzugleichen, wobei die negativen Auswirkungen auf die Produktivität und Beschäftigung als selbstverständlich hingenommen werden. Das Ziel ist die Flexibilisierung des als zu kompliziert, zu teuer und

für die Unternehmen zu aufwendig empfundenen arbeitsrechtlichen Schutzes. Dabei ist, wie in Finnland während der Verhandlungen einer nationalen Vereinbarung im Oktober 2011 deutlich gemacht, nicht bewiesen, dass solche Reformen — hier ging es um die Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen — überhaupt funktionieren. Außerdem kann die Annahme, dass Arbeitsrechtsreformen in Europa als Ausweg aus der Krise notwendig sind, in Frage gestellt werden, da nur schwer zu unterscheiden ist, ob diese Reformen eine Reaktion auf die Wirtschaftskrise sind oder eine reine Begleiterscheinung, ohne Gewissheit über einen kausalen Zusammenhang.¹¹ Zurzeit scheinen die Reformen jedenfalls zu mehr prekären Verhältnissen und nicht zu mehr Beschäftigung zu führen. Die von der Europäischen Union unterstützten Reformen des Arbeitsrechtes bestätigen die Auffassung, dass Beschäftigung hoher Qualität mit Wettbewerbsfähigkeit unvereinbar ist. Das wirkt sich indirekt auf den arbeitsrechtlichen Schutz aus und gibt den wirtschaftlichen Freiheiten mehr Gewicht, auf Kosten der demokratischen Traditionen in Europa.

Es gibt eindeutige Belege für einen “Rückbau” des Arbeitsrechts unter dem Vorwand der Wirtschaftskrise. Wir hoffen, dass dieser Bericht neben der Darstellung der Situation und dem Zusammentragen von Informationen über die verschiedenen bereits umgesetzten oder geplanten Reformen in den Mitgliedstaaten auch als wichtiges Warnsignal dienen und das Bewusstsein aller Beteiligten und aller Institutionen dafür wecken kann, dass eine stärkere Überwachung dieser Reformen notwendig ist. Die europäische Gewerkschaftsbewegung, insbesondere der EGB und seine Mitgliedsorganisationen, fürchtet, dass manche Reformen gegen die Verpflichtungen der Länder nach den grundlegenden Normen und Standards der IAO, des Europarates und der EU verstoßen. In einigen Ländern haben die Gewerkschaften nicht nur mit Demonstrationen oder dem Ausrufen eines Generalstreiks reagiert, sondern auch mit dem Einreichen von Beschwerden bei den zuständigen Gremien der IAO und des Europarates wegen Verstößen durch diese Reformen (zum Beispiel in Griechenland, Ungarn und der Slowakei). Alle anderen wichtigen Reformen sollten auf ihre Vereinbarkeit mit internationalen und europäischen Normen überprüft werden.

Das ETUI wird auch weiterhin diese Überwachung vornehmen, die notwendigen Informationen zusammentragen und die in diesem Bericht enthaltenen Informationen überarbeiten, aktualisieren und ergänzen.

11. Valdés Dal Rés (2011) und Jeammeaud (1997).

Literatur und Quellen

Elektronische Newsletter und Webseiten

Planet Labor – <http://www.planetlabor.com> (reference period 2010-2011)
Eironline – <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> (reference period 2010-2011)
Epsucob@NEWS – Collective Bargaining in the Public Services - <http://www.epsu.org/> (mainly 2011)
ETUI-AIAS Collective Bargaining newsletter - <http://www.etui.org/E-Newsletters/Collective-bargaining-newsletter> - (reference period 2010-2011)
ETUC website section on economic and social crisis - <http://www.etuc.org/r/1378> ETUI website section on crisis - <http://www.etui.org/Topics/Crisis>

Fachzeitschriften

Social International (editions 2010 and 2011)

Andere

Abelleira, F. (2012) Comments on the latest labour reform in Spain, Planet Labour focus, February 2012 (available at <http://www.planetlabor.com/Articles/plonearticle.2012-02-21.9178889219/>)
Belgian Government (2011) Projet de Déclaration de Politique Générale, Bruxelles, 1 décembre 2011
CCOO (2012) A labour reform designed only to satisfy employers and financial markets, CCOO Info Boletín electrónico, N° 30, Madrid, 16th of February 2012
Degryse, C and Pochet, P. (2011) Monetary Union, economic coordination and democratic legitimacy. ETUI Policy Brief, 5, 2011.
Dimitru, R. (2011) Romanian labour legislation in a time of change, European Labour Law Journal, Volume 2 (2011), n° 2, pp. 173-181
Duffy, K. and Walsh, F. (2011) Independent Review of Employment Regulation Orders and Registered Employment Agreement Wage Setting Mechanisms, Dublin, April 2011 (available at: http://www.djei.ie/publications/employment/2011/Report_ERO_REA.pdf)
ETUC SDA (2011) Restructurations des entreprises multinationales pour répondre à l'impact de la crise par une coordination syndicales transnationales plus forte
European Commission (2010) Communication on 'An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment' COM(2010) 682 final.
European Commission (2009) Economic crisis in Europe: causes, consequences and responses.
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15887_en.pdf
Martin Puela, E. (2011) 'Les réactions du droit du travail à la crise économique', 'Espagne: radiographie d'une réforme'. Revue de Droit du Travail, n° 9, septembre 2011, 521-530.
Foundation 1° de Mayo (2012), Fifty two labor market reforms since the adoption of the Statute of Workers in 1980, Foundation « 1° de Mayo » publications: Labour market reforms in Spain and its impact on recruitment and employment, February 2012 (Available at: www.1mayo.ccoo.es)

- G20 (2011a) G20 Labour and Employment Ministers' Conclusions - Paris, 26-27 September 2011 (available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS_164260/lang--fr/index.htm)
- G20 (2011b) G20 Heads of State Cannes Summit Final Declaration "Building our common future: Renewed collective action for the benefit of all", Cannes, 4 November 2011
- Glassner, V. (2009) Government and trade union responses to the economic crisis in the financial sector, ETUI Working Paper 2009.09, Brussels: ETUI
- Glassner, V. and Galgóczi, B. (2009) Plant-level responses to the economic crisis in Europe, ETUI Working Paper 2009.01, Brussels: ETUI
- Glassner, V. (2010) The public sector in the crisis, ETUI Working Paper 2010.07, Brussels: ETUI
- ILO (2011a) Memorandum of Technical Comments on the draft Labour Code and the Draft Law on Social Dialogue of Romania, Geneva, 17 January 2011
- ILO (2011b) Report on the High Level Mission to Greece (Athens, 19-23 September 2011), Geneva, 22 November 2011
- Jeammaud, A. (1997) 'Crise et relations du travail' in *Droit de la crise, crise du droit ? Les incidences de la crise économique sur l'évolution juridique*", Paris PUF, p. 96.
- Laulom, S, Mazuyer, E. Teissier, C, Triomphe, C.E. and Vielle, P. (2012) How has the crisis affected social legislation in Europe? ETUI Policy Brief 2, 2012, Brussels: ETUI.
- Leschke, J. and Watt, A. (2010) How do institutions affect the labour market adjustment to the economic crisis in different EU countries?, ETUI Working Paper 2010.04, Brussels : ETUI
- LIGA (2011) LIGA Newsletter, 1 September 2011, p. 4-11
- Memorandum of Understanding* of 2nd May 2010 between Greece and the EU, IMF and ECB
- Memorandum of Understanding* of 10 December 2010 between Ireland and the EU, IMF and ECB http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/2010-12-01-financial-assistance-ireland_en.htm
- Memorandum of Understanding* of 3rd May 2011 between Portugal and the EU, IMF and ECB. http://www.fedea.net/portugal/memorandotroika_04-05-2011.pdf
- Mitrus, L. (2010) Anti-crisis regulation of Polish Labour Law, *European Labour Law Journal*, Volume 1 (2010), n° 2
- Muller, A. (2011) Employment protection legislation tested by the economic crisis: A global review of collective dismissals for economic reasons. *Dialogue in Brief*, No. 3, September 2011, ILO, Geneva
- Natali, D. (2011) Pensions after the financial and economic crisis: a comparative analysis of recent reforms in Europe, ETUI Working Paper 2011.07, Brussels : ETUI
- O'Farrell, R. (2010) Wages in the crisis, ETUI Working Paper 2010.03, Brussels: ETUI
- Tajgman, D. , Saget C., Elkin, N. and Gravel, E. (2011) Rights at work in times of crisis: Trends at the country level in terms of compliance with international labour standards, *Employment Sector, Employment Working Paper N° 101*, ILO Geneva: 2011 (available at: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_167804/lang--en/index.htm)
- Valdés Dal Rés, F. 2011. 'La ley de reforma del Mercado de trabajo: las singularidades de su objeto y los equívocos de sus objetivos' *Relaciones laborales*, n.6, 2011, pp.1-7;

Beiträge von Mitgliedsorganisationen des EGB während der folgenden Sitzungen:

ETUC Social Policy and Legislation Ad hoc working group – 13 November 2011
ETUC Legal Experts Network NETLEX Annual Conference 2011 – 1-2 December 2011

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

Tel.: +32 (0)2 224 04 70
Fax: +32 (0)2 224 05 02
etui@etui.org
www.etui.org